Auszüge aus Doktor-Dissertationen
der Rechts- und Staatswissenschaftlichen
Fakultät der Georg August-Universität zu Göttingen.
Jahrgang 1925.

Das Ruhegehalt.

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Von
Referendar Alfred Hochheimer
aus Steinheim.

Referent: Geh.-R. Prof. Dr. Oertmann.

Einleitung.

In der Industrie tritt uns in den letzten Jahrzehnten häufig die Erscheinung entgegen, daß dem Arbeitnehmer nach Auflösung des Dienstverhältnisses weitere, und zwar in der Regel lebenslängliche Bezüge als Ruhegehalt (Ruhelohn, Pension) geleistet werden. Gewöhnlich wird einem Arbeitnehmer der Ruhelohn gewährt, um ihm seine Lebensführung zu erleichtern, wenn er nach einer bestimmten Anzahl von Dienstjahren infolge Alters oder mangelnder Gesundheit seine Tätigkeit im Betriebe aufzugeben genötigt ist. Unbedingt notwendig ist freilich dieser Zweck nicht. Das Recht auf den Ruhelohn wird, wenn überhaupt begründet, grundsätzlich nicht dadurch ausgeschlossen, daß der Berechtigte noch arbeitsfähig ist und tatsächlich anderweitige Arbeit leistet. Auch der Umstand, daß der Ruhegehaltsempfänger vermögend ist, schließt den einmal begründeten Anspruch nicht aus. — Die rechtliche Grundlage für die Pension kann gegründet werden einmal durch letztwillige Verfügungen des Arbeitgebers, sodann durch Tarifvertrag und — der häufigste Fall — durch eine Sonderabrede im Dienstvertrage. Die Zusicherung des Ruhelohnes kann entweder bei Eingehung des Dienstverhältnisses oder in dessen Verlauf oder bei dessen Beendigung erfolgen.

I. Abschnitt: **Die Rechtnatur des Ruhegehaltes.**

Die rechtliche Natur des Ruhegehaltes ist viel umstritten. Oft wird die Ansicht vertreten, daß die Pensionsabrede ein Schenkungsversprechen sei. An sich liegt beim Ruhelohn der Gedanke an eine Schenkung nahe, denn die Altersversorgung eines bejahrten treuen Angestellten dürfte wohl dem „äußerlich korrekten Verhalten" und damit „einer auf den Anstand zu nehmenden Rücksicht" entsprechen. Die Parteien, die einen Ruhelohn bei Abschluß oder während der Dauer des Arbeitsvertrages vereinbaren, denken aber nicht daran, zwei Verträge abzuschließen, nämlich einen Dienstvertrag und ein selbständig danebenstehendes, nur äußerlich mit ihm verbundenes Schenkungsversprechen. Die dem Ruhelohnempfänger gewährte Pension ist als vertragsmäßiger Lohnbestandsteil anzusehen, als Gegenwert einer bei Zahlung des Ruhelohns schon bewirkten Leistung. Der Arbeitgeber hat bei dem Versprechen der Pension nicht notwendig die Absicht, eine Liberalität zu erweisen, sondern will eine mindestens moralisch als solche empfundene Schuld tilgen. Daher muß die Auffassung des Ruhegehaltes als eine Schenkung abgelehnt werden. — Dagegen erhebt sich die Frage, ob nicht in dem Ruhelohnversprechen die Zusage einer Leibrente gefunden werden müsse, da die Definition für die Leibrente zweifellos auch auf das Ruhegehalt paßt. Unter gewöhnlichen Verhältnissen läßt sich jedoch nicht annehmen, daß das Ruhegehalts- und das Gehaltsversprechen nach dem Willen der Beteiligten in einer irgend wie von einander verschiedenen Bedeutung erteilt und angenommen werden. Sie stehen, wenn die Auffassung des täglichen Lebens und das natürliche Rechtsempfinden entscheiden, im Wesen gleich. Die wirtschaftlichen Voraussetzungen eines Ruhegehaltsversprechens sind auch andere als die eines Leibrentenvertrages. Bei der Ruhegehaltsabrede liegt kein selbständiger Vertrag vor. Es hätte wenig Sinn, eine bloße Nebenabrede einer strengeren Form zu unterwerfen, als den doch rechtlich und gesellschaftlich viel bedeutsameren Hauptvertrag. Deshalb muß die Formvorschrift des § 761 BGB. abgelehnt werden. Vergleicht man das Ruhegehalt mit der Beamtenpension, so kann man zu dem Trugschluß kommen, den Ruhelohn als Fortsetzung des Dienstverhältnisses aufzufassen. Es ist nun aber nicht angängig, den für das Beamtenverhältnis kraft positiv rechtlicher Bestimmung geschaffenen Rechtszustand für einen arbeitsrechtlichen Vertrag zu verwerten. Es handelt sich bei der Ruhegehaltszusage nicht um einen selbständigen Vertrag, sondern vielmehr liegt eine bloße **Nebenabrede über den Dienstvertrag vor, die, wie der Hauptvertrag, formlos ist.**

II. Abschnitt: **Die Rechtsfolgen der Ruhegehaltsabrede.**

Auf die Ruhegehaltsabrede finden die allgemeinen Regeln des bürgerlichen Gesetzbuches entsprechende Anwendung. Es kann auf Erfüllung des Ruhegehaltsversprechens geklagt werden; auch die sonstigen Wirkungen der Nichterfüllung richten sich nach ihnen, z. B. Verzugsfolgen, Schadenersatz wegen Nichterfüllung. Nur ein Rücktrittsrecht ist nicht am Platze, obwohl es sich um eine Klausel in einem gegenseitigen Vertrage zu handeln pflegt. Von Bedeutung für die Aufrechterhaltung der Anwartschaft auf das Ruhegehalt ist es, welchen Einfluß ein Streik auf die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers und das Fortbestehen des Arbeitsvertrages hat. Man muß grundsätzlich annehmen, daß ein Streik an sich zunächst das Arbeitsverhältnis nicht automatisch auflöst. Es bedarf in der Regel erst der ausdrücklichen Erklärung des Arbeitgebers, wenn der Vertrag aufgehoben werden soll. Liegt eine Kündigung nicht vor, so bleibt der Arbeitsvertrag und somit die Anwartschaft auf Ruhelohn bestehen. — Die Termine für die Fälligkeit der einzelnen Raten bestimmen sich nach dem Willen der Parteien, andernfalls dürfte eine monatliche Pensionszahlung in nachträglich fälligen Raten der vermutlichen Parteivereinbarung am besten entsprechen. Auch die Höhe der Ruhegehaltsbezüge bestimmt sich gewöhnlich nach der Parteiabrede, sonst findet § 612 Abs. 2 BGB. entsprechende Anwendung. Da es sich bei dem Ruhelohn um eine sog. zweckbestimmte Geldschuld handelt, ist angesichts der eingetretenen Geldentwertung eine Erhöhung der Papiermarkbeträge geboten, und zwar ist ein derartiger Anspruch auf Erhöhung der Pensionsbezüge nach dem Rechte des Dienstvertrages und dem für die Auslegung und Ausführung von Verträgen überhaupt maßgebenden Grundsatze von Treue und Glauben (§§ 157, 242 GBG.) zu beurteilen. — Die Dauer des Rechts auf Ruhegehalt fällt im Zweifel mit der Lebenszeit des Empfängers zusammen. Doch kann sie gemäß Vereinbarung oder Bestimmung des Verpflichteten auch kürzer wie länger bemessen sein.

III. Abschnitt: **Allgemeine Bestimmungen über das Ruhegehalt.**

Durch § 850 Abs. 1 Ziff. 7—8 ZPO. in Verbindung mit der Verordnung über Lohn- und Gehaltspfändung ist die Ruhelohnforderung dem Zugriff des Gläubigers insoweit entzogen, als sie, wie die Lohnbeträge, unpfändbar ist. Soweit die Pfändung sich bei diesen auf einen Teilbetrag des Lohnes beschränkt, trifft das auch bei jener zu. Für den Vollstreckungsschutz macht es keinen Unterschied, ob der Ruhelohn-

empfänger arbeitsunfähig ist, es genügt, daß er sich tatsächlich im Genuß des Ruhegehalts befindet. Auch kann es darauf nicht ankommen, ob das Ruhegehalt gerade von dem Arbeitgeber selbst geleistet wird oder aber von einer durch ihn oder für sein Werk begründeten besonderen Pensionskasse. — Gegen diese Einrichtung, die wohl am häufigsten den Arbeitnehmern nach ihrem Dienstaustritte Ruhelohn auszahlt, sind die lebhaftesten Angriffe gerichtet worden. Die Verbindung von Kassenmitgliedschaft und Arbeitsvertrag wird von mancher Seite als etwas gegen die guten Sitten Verstoßendes angesehen und eine solche Klausel im Statut gem. § 138 BGB. als nichtig bezeichnet. Bei Beurteilung dieser Frage darf man nicht die Lage der einzelnen und insbesondere derjenigen Arbeiter in den Vordergrund rücken, die vorzeitig aus der Kasse scheiden. Wenngleich die Einrichtung der meisten Pensionskassen versicherungstechnisch nicht vollkommen ist, darf doch bei Prüfung des Gesamt-Charakters des Statuts und der darauf fußenden Verträge weit überwiegend berücksichtigt werden, daß die Einrichtung auf durchaus einwandfreien Beweggründen beruht, und von einer Ausbeutung der Arbeiterschaft kann nicht die Rede sein. — Bei Klagen auf Ruhelohn ist zunächst zu untersuchen, wer im einzelnen Falle für den Anspruch haftbar ist. Ist es der Arbeitgeber, so wurzelt der Anspruch einzig und allein im Arbeitsvertrage, und dann sind gegebenenfalls die Sondergerichte — Gewerbe- und Kaufmannsgerichte und die verschiedenen arbeitsgerichtlichen Kammern — zuständig. Ist es die Kasse selbst als juristische Person, so liegt die Sache umgekehrt, denn die Kasse hat mit den Mitgliedern kein Arbeitsverhältnis begründet, kann also auch nicht aus einem solchen haftbar sein. In dem Falle sind nur die ordentlichen Gerichte — Amts- und Landgerichte — zuständig.

Ausblick.

Die verschiedenartigsten Ansichten in der Literatur und Entscheidungen mancher Untergerichte, die sich häufig widersprochen haben, beweisen, daß man sich in Wissenschaft und Praxis bis heute noch nicht über die Rechtsnatur des Ruhegehaltes einig ist. Deshalb ist eine endgültige Klärung durch gesetzliche Regelung erwünscht. Am zweckmäßigsten könnte sie durch Aufnahme eines besonderen Abschnittes in dem neuen Arbeitsvertragsrecht erfolgen. Dieser Abschnitt müßte in einzelnen Titeln die rechtliche Natur des Ruhegehaltes, die Rechtsfolgen, die sich an die Nebenabrede knüpfen und die Frage über Rückzahlung entrichteter Beiträge an ausscheidende Mitglieder von Pensionskassen enthalten.